

Revisión y análisis al proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y
Autocontrol en el Centro de Tecnologías Agroindustriales del SENA, Regional Valle.

Autor

Andrés Felipe Guzmán Ramírez

2019

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Gestión Pública
Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Revisión y análisis al proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol en el Centro de Tecnologías Agroindustriales del SENA, Regional Valle.

Autor

Andrés Felipe Guzmán Ramírez

Monografía para optar por el título de Especialista en Gestión Pública

Asesor

Álvaro Cano Aguillón, PhD & Post

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Gestión Pública
Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Dedicatoria

A mis hijas Mariana, Nathalia, Camila, y mi esposa Carolina; quienes son mi fuente de motivación.

Agradecimientos

A los profesores de la Especialización en Gestión Pública de la UNAD, quienes con sus orientaciones han trazado el camino para la apropiación de los conocimientos necesarios para el desarrollo de este documento.

A mi familia, que me brinda el apoyo y acompañamiento en este proceso de aprendizaje, y me motiva a continuarlo.

Al Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle del SENA, por permitirme acceder a la información necesaria para adelantar la revisión y análisis al proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA.

Resumen

Mediante el Decreto 1499 de 2017, se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como una herramienta para la simplificación e integración de los sistemas administrativos de las entidades públicas, haciendo los procesos más sencillos, flexibles y eficientes, en función de la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos; contando actualmente con once (11) entidades modelo del orden nacional, que se comprometen con la gestión y el desarrollo institucional, garantizando la efectiva implementación del modelo, conforme el orden constitucional y legal vigente, estas son:

- Ministerio de Hacienda.
- Ministerio de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
- Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.
- Departamento Nacional de Planeación.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Contaduría General de la Nación.
- Colombia Compra Eficiente.
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
- Archivo General de la Nación.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ministerio de Justicia.

Que están a cargo de las siguientes diecisiete (17) políticas:

- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
- Talento Humano
- Integridad
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Servicio al ciudadano
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Racionalización de trámites
- Gestión documental
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- Seguridad Digital
- Defensa jurídica
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Control Interno
- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- Mejora Normativa

De esta manera se establece un marco de referencia para la gestión, su evaluación y control, en las entidades públicas, generando resultados consecuentes con los objetivos de los planes de desarrollo, nacional y territoriales, dando respuesta a las necesidades identificadas con calidad.

En este sentido, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ha tomado como referente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para implementar su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA, siendo su base el Sistema de Gestión de la Calidad, cuyo estándar de referencia es la norma ISO 9001:2015, fomentando una gestión que se integra con los demás subsistemas de la entidad, y el sistema de control interno.

De esta manera, revisada la documentación dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública para implementar el Sistema de Gestión con base el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y los propios de la entidad; es necesario revisar el cumplimiento de los criterios establecidos para tal efecto, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, permitiendo así, la identificación de oportunidades de mejora en el proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol.

El objeto fundamental de estudio, es la apropiación de los criterios constitucionales, legales, normativos e institucionales definidos para implementar el sistema de gestión en una entidad pública, con miras a evaluar sistemáticamente los procedimientos, instrumentos y productos que, han puesto en funcionamiento el mismo en el Centro de Formación; abonando de esta forma a la mejora continua en la gestión institucional.

A su vez, con el desarrollo del trabajo de grado, se genera un espacio para la aplicación de competencias técnicas relacionadas con la operación del estado en procura de la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, así como la sensibilización de los funcionarios en esta dirección.

Palabras clave: Análisis, calidad, eficiencia, evaluación, gestión, planeación, revisión, sistema, control.

Abstract

By the Decree 1499 of 2019, the Integrated Planning and Management Model (MIPG) is established as a tool for the simplification and integration of the administrative systems of public entities, making the processes simpler, more flexible and efficient, on the systems has in mind the satisfaction of the needs of citizens; currently having eleven (11) model entities of the national order, which are committed to the management and institutional development, guaranteeing the effective implementation of the model, according to the current constitutional and legal order, these are:

- Ministry of Finance.
- Ministry of New Information and Communications Technologies.
- Secretariat of Transparency of the Presidency of the Republic.
- National Planning Department.
- National Administrative Department of Statistics.
- General Accounting of the Nation.
- Colombia Efficient Purchase.
- National Agency of Legal Defense of the State.
- General Archive of the Nation.
- Administrative Department of the Public Function.
- Ministry of Justice.

That they are in charge of the following seventeen (17) policies:

- Institutional Planning.

- Budget Management and efficiency of public spending.
- Human talent.
- Integrity.
- Transparency, access to public information and fight against corruption.
- Organizational strengthening and simplification of processes.
- Citizen Service.
- Citizen participation in public management.
- Streamlining procedures.
- Document management.
- Digital Government, formerly Online Government.
- Digital Security.
- Legal defense.
- Knowledge management and innovation.
- Internal control.
- Monitoring and evaluation of institutional performance.
- Regulatory Improvement.

In this way, a reference framework is established for management, its evaluation and control, in public entities, generating results consistent with the objectives of the national and territorial development plans, responding to the needs identified with quality processes and results.

In this sense, the National Learning Training Service, SENA, has taken as reference the Integrated Model of Planning and Management MIPG, to implement its Integrated System of Management and Self-control SIGA, being the basis of the Quality Management System, whose reference standard It is the ISO 9001: 2015 standard, promoting management that integrates with the other subsystems of the entity, and the internal control system.

Key words: Analysis, quality, efficiency, evaluation, management, planning, review, system, control.

Tabla de contenido

1. Introducción	19
2. Planteamiento del problema.	21
3. Justificación	22
4. Objetivos	23
4.1 Objetivo General	23
4.2 Objetivos específicos	23
5. Marco conceptual y teórico	24
5.1 Marco conceptual	24
5.2 Marco teórico	27
6. Antecedentes	30
7. Revisión y análisis	33
7.1 Relación de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el Sistema Institucional de Gestión y auto control.	37
7.2 Autodiagnóstico de la dimensión de gestión del talento humano.	42
7.2.1. Autodiagnóstico de las categorías del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	43
7.2.1.1 Autodiagnóstico de la categoría conocimiento normativo y del entorno.	44
7.2.1.2 Evaluación de la categoría gestión de la información del componente planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.	45
7.2.1.3. Evaluación de la categoría Planeación Estratégica del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.	48
7.2.1.4. Evaluación de la categoría Manual de Funciones del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.	49
7.2.1.5. Evaluación de la categoría Arreglo Institucional del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano.	50
7.2.1.6. Conclusión sobre los resultados de la evaluación del componente Planeación de la dimensión Estratégica de Gestión del Talento Humano.....	51
7.2.2. Autodiagnóstico de las categorías del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	52
7.2.2.1. Evaluación de la categoría Provisión del Empleo del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	53
7.2.2.2. Evaluación de la categoría Gestión de la Información del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	54

7.2.2.3.	Evaluación de la categoría Meritocracia del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	56
7.2.2.4.	Evaluación de la categoría Evaluación del Desempeño del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	57
7.2.2.5.	Evaluación de la categoría Conocimiento Institucional del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	58
7.2.2.6.	Conclusión sobre los resultados de la evaluación del componente Ingreso de la dimensión Estratégica de Gestión del Talento Humano.....	60
7.2.3.	Autodiagnóstico de las categorías del componente Desarrollo de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	61
7.2.4.	Autodiagnóstico de las categorías del componente Retiro de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.	64
7.3.	Autodiagnóstico de la dimensión de Direccionamiento y Planeación.....	65
7.4.	Autodiagnóstico de la dimensión Gestión con Valores para el Resultado.	67
7.5.	Autodiagnóstico de la dimensión Evaluación de Resultados.....	69
7.6.	Autodiagnóstico de la dimensión Información y Comunicación.	72
7.7.	Autodiagnóstico de la dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.	74
7.8.	Autodiagnóstico de la dimensión Control Interno.	77
8.	Conclusiones	81
10.	Bibliografía complementaria	86
11.	Referencias electrónicas	87

Lista de tablas

Tabla 1. Relación entre las dimensiones de MIPG y los componentes implementados en el SIGA.	
Fuente: elaboración propia.	38
Tabla 2. Evidencias revisadas para la valoración de los criterios evaluados en la categoría conocimiento normativo y del entorno. Fuente: elaboración propia.	45
Tabla 3. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría gestión de la información del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	47
Tabla 4. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Planeación Estratégica del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	48
Tabla 5. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Manual de Funciones del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	50
Tabla 6. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Arreglo Institucional del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: Elaboración propia.	51
Tabla 7. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Provisión del Empleo del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	54
Tabla 8. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Gestión de la Información del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	55
Tabla 9. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Meritocracia del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	56
Tabla 10. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Evaluación del Desempeño del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	58
Tabla 11. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Conocimiento Institucional del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.	59
Tabla 12. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.	66
Tabla 13. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Gestión con Valores para el Resultado.	68
Tabla 14. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Evaluación de Resultados.	71
Tabla 15. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Información y Comunicación.	73
Tabla 16. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación.	76
Tabla 17. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Control Interno.	79

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Dimensiones establecidas por el DAFP para la implementación de MIPG en las entidades de orden nacional y territorial. Fuente: Módulo introductorio. Curso MIPG. DAFP 2019. pág. 36.	34
Ilustración 2. Ilustración 2. Red de procesos del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA. Fuente: compromiso.sena.edu.co	39
Ilustración 3. Escala de auto calificación para los criterios que, componen cada una de las dimensiones operativas. Fuente: DAFP, Guía para el uso de la herramienta autodiagnóstica de las dimensiones operativas, Pág. 8.	41
Ilustración 4. Campos editables en la matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano. Fuente: DAFP, Guía para el uso de la herramienta diagnóstica de las dimensiones operativas. Evaluadas todas las actividades, la herramienta suministra las gráficas obtenidas a partir de los datos ingresados; ilustrando los resultados por políticas, componentes y categorías, facilitando de este modo la lectura e interpretación por parte del analista.	41

Lista de gráficos

Gráfico 1. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.....	52
Gráfico 2. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.....	60
Gráfico 3. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Desarrollo de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.....	63
Gráfico 4. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Retiro de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.....	65
Gráfico 5. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación. Fuente: herramienta autodiagnóstico de la dimensión de Direccionamiento Estratégico, DAFP.	67
Gráfico 6. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Gestión con Valores para Resultados. Fuente: herramienta autodiagnóstico de la dimensión Gestión con Valores para Resultados, DAFP.	69
Gráfico 7. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Evaluación de los Resultados. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.	71
Gráfico 8. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Información y Comunicación. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.	74
Gráfico 9. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.....	77
Gráfico 10. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Control Interno. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.....	80

Lista de anexos

Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano.

Anexo B. Matriz Autodiagnóstico Direccionamiento y Planeación.

Anexo C. Matriz Autodiagnóstico Gestión con Valor para Resultados.

Anexo D. Matriz Autodiagnóstico Evaluación de Resultados.

Anexo E. Matriz Autodiagnóstico Gestión Documental.

Anexo F. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Anexo G. Matriz Autodiagnóstico Control Interno.

1. Introducción

Este trabajo se enfoca en la revisión y análisis al proceso de implementación del Sistema Institucional del Gestión y Autocontrol, SIGA, en Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, reglamentado por el Decreto 1499 de 2017 que, modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2018, y los principales criterios institucionales que, con fundamento en las normas concordantes con la materia se han establecido para su funcionamiento, operatividad y resultados.

De este ejercicio sistemático de evaluación, se establecen conclusiones sobre el cumplimiento de tales criterios, consolidando la base para el planteamiento acciones correctivas y de mejora, con respecto a la implementación del sistema en cada una de sus dimensiones.

La implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, se realiza en el SENA, dando respuesta a los criterios establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, propuesto por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública, DAFP, para todas las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial. Por tanto, aplicando la metodología del DAPF para el autodiagnóstico sobre la implementación de MIPG, se realiza la revisión y análisis en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, a cada una de las dimensiones implementadas mediante los diferentes procesos y sistemas que, componente el SIGA.

Para la revisión y análisis de lo implementado hasta el momento en el Centro de Tecnologías Agroindustriales, SENA, de la Regional Valle, se hace uso de las herramientas de autodiagnóstico suministradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, para establecer el estado de cada una de las dimensiones operativas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG. Los resultados obtenidos reflejan el nivel de avance de la entidad, facilitando la propuesta de acciones correctivas, mejora y implementación, en procura de la eficiente implementación del modelo.

Finalmente, se presentan a la entidad, las observaciones realizadas durante el proceso de revisión y análisis efectuado en el Centro de Tecnologías Agroindustriales, SENA, de la Regional Valle.

2. Planteamiento del problema.

El Servicio Nacional de Aprendizaje es una entidad pública de formación para el trabajo y la formación superior al nivel tecnológico; en los niveles auxiliar, operario, técnico, profundización técnica, tecnólogo, especialización tecnológica, ofreciendo de igual manera servicios de asistencia técnica, certificación de competencias laborales, y asesoría en materia de emprendimiento que, en su estructura organizacional cuenta una (1) Dirección General, treinta y tres (33) Direcciones Regionales, y ciento diecisiete (117) Centros de Formación, entre los que se cuenta el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle; motivo por el cual, dada la magnitud de la entidad, se presentan situaciones relacionadas principalmente con factores de comunicación y culturales, traducidos en limitantes para el estricto cumplimiento de los criterios legales, normativos e institucionales, relacionados con la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, guardando la unidad técnica en toda la entidad, a partir de los lineamientos definidos en el Decreto 1499 de 2017¹.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, se considera necesario adelantar un estudio bajo la modalidad de monografía que, de respuesta al interrogante:

De acuerdo con la revisión y análisis planteado ¿Es necesario establecer acciones de mejora en la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle?

¹ Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

3. Justificación

El propósito misional de las entidades del Estado, desde los preceptos constitucionales, es satisfacer las necesidades específicas de los ciudadanos. En este sentido el Gobierno Nacional ha evolucionado ostensiblemente en el sentido de implementar un único sistema de gestión, estableciendo los métodos e instrumentos que garanticen la efectiva medición del desempeño de la administración pública.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como entidad oficial encargada de la formación integral de los trabajadores del país, la certificación de competencias laborales, el fomento del emprendimiento y constitución de nuevas empresas creativas en el marco de desarrollo de la economía naranja; ha estructurado su Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA, en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con miras a satisfacer con servicios de calidad la demanda de los sectores productivos. Por tanto, la evaluación en el cumplimiento de los lineamientos legales y normativos que rigen la organización y funcionamiento del sistema de gestión, resulta indispensable para garantizar la satisfacción plena de los usuarios.

Es precisamente, a partir de la revisión consecuente con el marco legal y normativo propio de la materia objeto de estudio que, se posibilita la identificación de oportunidades de mejora dinamizadoras de la gestión institucional del cambio, mediante la toma de consciencia de los servidores públicos.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Adelantar un proceso de revisión y análisis sobre el cumplimiento de los criterios establecidos para la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, sobre el nuevo Modelo Integrado de Gestión, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle y su alcance.

4.2 Objetivos específicos

Identificar las causas principales del cumplimiento o incumplimiento de los criterios legales vigentes para la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol.

Proponer oportunidades de mejora que, garanticen la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, conforme el marco legal que rige la materia.

Establecer argumentos fundamentados en la práctica, para la discusión en procura de la simplificación del proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, guardando cumplimiento del marco legal vigente, en observancia de los principios de eficacia, efectividad y eficiencia.

5. Marco conceptual y teórico

5.1 Marco conceptual

Gestión

De manera pragmática, la gestión consiste en establecer y ejecutar las acciones suficientes y pertinentes para llevar a cabo los objetivos de la entidad. En este sentido Gullo, J., & Nardulli, J. P. (2015), argumentan que la gestión demanda la formulación e implementación de estrategias y tácticas concordantes con los objetivos institucionales, dando respuesta a las condiciones del contexto; según se establece en el numeral 4 de los estándares ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, determinando así, que la gestión se fundamenta en la respuesta eficiente de las necesidades del cliente. Resulta indispensable tener claridad sobre este concepto en el proceso de revisión y análisis a la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, pues hace referencia a las acciones planeadas y ejecutadas por la entidad en función de la prestación del servicio, con calidad, eficiencia, pertinencia que, son evaluadas de manera periódica por la oficina de Control Interno de entidad, conforme a las regulaciones propias del Modelo Estándar de Control Interno 2014 y los lineamientos institucionales definidos en el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA, propendiendo por la mejora continua en la gestión.

Gestión de la calidad

Comprende el conjunto de acciones enfocadas a garantizar la respuesta eficiente a las necesidades del contexto de la entidad. De acuerdo con Pola, M. Á. (1988), estas acciones

consisten en fijar políticas de calidad, establecer objetivos, planificar con base en los objetivos, asignar funciones y responsabilidades, seleccionar y formar el personal, motivar al personal, y establecer medidas correctivas y de mejora. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, toma como referente lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 con relación a la materia, dejando como base el sistema de gestión de la calidad, promoviendo así, una gestión articulada con el resto de sistemas de gestión y el sistema de control interno de la entidad.

Gestión pública

La gestión pública se fundamenta en la ejecución eficiente de las políticas públicas que se construyen con fundamento en el análisis del contexto y la identificación pertinente de las partes interesadas de la entidad. Con el ánimo de fortalecer la gestión pública, garantizando la prestación de servicios pertinentes con las necesidades de cada sector, el gobierno nacional viene evolucionando en este sentido, desde la promulgación de la carta de 1991, con base en lo establecido en los artículos 209 y 269; relacionándose con esto, el desarrollo del marco legal de control interno, la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, la implementación del sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y otras entidades estatales prestadoras de servicios, consolidando de esta manera el modelo integrado de planeación y gestión, siendo este, el rector actual de la gestión pública; modelo propiamente acogido por el SENA para la implementación de su sistema de gestión.

Partes interesadas

Consecuente con lo establecido en el numeral 4.2 de la NTC 9001:2015, son todas aquellas que generan riesgo significativo para la sostenibilidad de la entidad, sí sus necesidades no son satisfechas. Por tanto, la entidad está obligada a establecer los mecanismos de respuesta eficiente a dichas necesidades. Las partes interesadas son pieza fundamental en el proceso de revisión y análisis de la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA porque, en respuesta a las necesidades identificadas en estas, se establecen y ejecutan las acciones que soportan la gestión para la prestación del servicio por parte del Centro de Formación.

Modelo integrado de planeación y gestión.

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, consiste en un marco de referencia que, facilita a las entidades públicas planear, dirigir, ejecutar, controlar, realizar seguimiento y evaluar la gestión institucional; generando resultados que atiendan a los planes de desarrollo, garanticen los derechos, resuelvan los problemas y necesidades de los ciudadanos con integralidad y calidad en el servicio. Actualmente sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se soporta la gestión de las entidades nacionales y territoriales, razón suficiente, para que el SENA, implemente su Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA, siguiendo los parámetros establecidos en el Decreto 1499 de 2017.

Proceso de gestión

Para Ángel, M. J. (2011), un proceso de gestión es un conjunto de actividades organizadas para conseguir un fin, desde la producción de un objeto o prestación de un servicio hasta la realización de cualquier actividad interna. Razón por la cual, al evaluar y analizar la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, es indispensable identificar cada componente, en especial las actividades, de los procesos implementados para llevar a cabo la gestión de la entidad en función de las necesidades identificadas en su contexto.

5.2 Marco teórico

Como referente teórico se toma a Peña, G. G. (2017), quien a partir de las dinámicas evidenciadas con la llegada a América Latina de los Sistemas de Gestión, ha efectuado un análisis prospectivo de la gestión en el sector público, y la definiéndolos como una herramienta de respuesta a los requerimientos de la sociedad; reconociéndolos además, como novedosos en comparación con los enfoques tradicionales de administración en el sector público, dado que la metodología se basa en la implementación normas técnicas que, establece criterios para el desarrollo de una gestión eficiente. En el discurso del autor, se reconoce que la gestión relacionada con la calidad en la prestación del servicio, no se trata de una tendencia pasajera en el ámbito público; por el contrario, para el caso de Colombia, el legislador se pronuncia en este sentido, definiendo el marco legal para la materia. La visión de Peña, G. G. (2017)., es contemporánea con la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG,

adoptada mediante el Decreto 1499 de 2017, coincidiendo en evolucionar a una gestión que permita a las entidades orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades identificadas en los usuarios de las mismas.

Para llevar a cabo la revisión y análisis del proceso de implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol SIGA, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, resulta importante apropiar los referentes que establece Peña, G. G. (2017), desde una percepción crítica y centrada en el sistema de gestión de la calidad². De esta manera, con su estudio ha logrado determinar los efectos que, en la calidad de los servicios prestados por las entidades públicas colombianas, en el marco del convenio suscrito entre la universidad Santo Tomás, ICONTEC, y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para el desarrollo de la Maestría en Calidad y Gestión Integral. Por tanto, para los fines de la presente monografía, es necesario estudiar de igual manera, a fondo, el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, establecido por el DAFP mediante siete (7) dimensiones, a continuación, listadas.

1. Talento humano.
2. Direccionamiento estratégico y planeación.
3. Gestión con valores para el resultado.
4. Evaluación de resultados.
5. Información y comunicación.

² El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, edifica el SIGA sobre el sistema de gestión de la calidad, precisamente, para proponer una gestión que dé respuesta efectiva a las necesidades de la ciudadanía. Además, el estándar normativo de este sistema, permite la articulación con otros sistemas de gestión: ambiental, seguridad y salud en el trabajo, seguridad informática y control interno.

6. Gestión del conocimiento y la innovación.
7. Control interno.

Estas dimensiones, son la plataforma para la implementación del MIPG en las entidades nacionales y territoriales, con un enfoque antiburocrático que, añade valor a la gestión y centra en los resultados y la resolución de los problemas de la ciudadanía.

6. Antecedentes

La Constitución Política de 1991 ha sido considerada como herramienta revolucionaria en materia de instrumentación para la gestión pública y la participación ciudadana; siendo precisamente el punto de inflexión en materia preceptos que garantizan la mejora con relación a la planeación, control interno y prestación de servicios consecuentes con las necesidades de los ciudadanos. Así, lo ratifica González, P. C. A. (2012), al citar al Magistrado Juan Carlos Henao Pérez, quien en una entrevista para el diario El Tiempo, el 28 de mayo de 2011, dijo: “La Constitución de 1991 representa el cambio de paradigma político, económico y jurídico que vivía no solo Colombia sino el mundo. Los tres pilares de dicho modelo fueron: la democracia como ideal político, la liberalización económica desde el punto de vista económico, y la idea de constitución desde el punto de vista jurídico”; enfocándose estos hacia la misión fundamental de la función pública que, consisten en atender los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos, para ello estado crea las entidades necesarias en un marco de integridad, transparencia y valores, siendo innovadoras, generando resultados que contribuyan a la generación de valor público. Precisamente desde los artículos 209 y 269 de la carta magna, referentes a los principios de la función administrativa y los mecanismos de control constitucional, respectivamente, se definen los preceptos para el cumplimiento de dicha función misional, dando inicio a un proceso de re contextualización de la gestión administrativa, que continúa en avanzando, con la aparición en 1993 de la Ley 87 que establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades públicas, entendiéndose este como un sistema integrado, dotado de instrumentos convergentes que, garantizan la administración de los recursos conforme el marco normativo y legal vigente, complementándose con la Ley 489 de 1998, la

cual establece las normas para la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, determinando estructura, principios y reglas para la función pública.

Seguidamente, y en la búsqueda de la prestación de servicios cada más consecuentes con las necesidades de cada contexto, se promulga la Ley 872 de 2003, creando el sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y otras entidades estatales prestadoras de servicios, reglamentada por el Decreto 4110 de 2004, garante para la adopción de la norma técnica de la calidad en la gestión pública NTCGP 1000:2004; pretendiendo una mayor eficiencia y transparencia en la gestión pública el Presidente de la Republica, en el año 2005 profiere el Decreto 1599, adoptando el modelo de control interno para el estado Colombiano MECI 1000:2005, desarrollando el artículo 5to de la Ley 87 de 1993, en el sentido de establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de control interno en las entidades obligadas en este artículo.

De esta manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública, determina necesario adoptar una nueva versión de la norma técnica de calidad en la gestión pública, emanando el Decreto 4485 en 2009, por medio del cual se adopta la actualización de la norma que, en esta versión se articula estrechamente en cada uno de sus numerales con el modelo estándar de control interno, permitiendo a su vez la integración con otros sistemas, relacionados con la gestión ambiental, salud y seguridad ocupacional entre otros, fortaleciendo la capacidad administrativa y el desempeño institucional; se suma un componente fuerte en materia de legalidad y transparencia, por parte del legislador en 2011 con la Ley 1474, definiéndose así, el estatuto anticorrupción que, fortalece los mecanismos de prevención, investigación y sanción de

conductas corruptas, garantizando la efectividad del control en la gestión pública. Hasta el momento, con el compendio normativo y legal resumido, es posible hablar de una primera parte del camino emprendido por el estado colombiano hacia la consolidación de un modelo de gestión pública centrado en las necesidades de la ciudadanía, controlado interna internamente y vigilado desde afuera, mediante instrumentos con amparo constitucional, tendiendo por la eficiencia de la gestión pública.

La segunda parte del proceso evolutivo en procura de contar con un sistema integrado de gestión, se presenta en 2012, cuando se sientan las bases para determinar, documentar, implementar y mantener un modelo integrado de planeación y gestión, por medio del Decreto 2482 del mismo año, que fue derogado en 2015 por el Decreto 1083, que comprende el decreto único reglamentario del sector de la función pública, reconociendo al Departamento Administrativo de la Función Pública como el ente rector del sector público, con potestad amplia y suficiente para formular políticas con todos los campos del mismo. En 2017, el Presidente de la Republica en sus de sus facultades, modifica en parte el Decreto 1083 de 2015, puntualmente en lo relacionado con el sistema de gestión que se establece en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 que, a su vez deroga los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998, la Ley 872 de 2003, sus decretos reglamentarios y, por ende, la obsolescencia de la NTCGP 1000:2009; estableciendo el alcance del sistema de gestión y su articulación con el sistema de control interno.

7. Revisión y análisis

Para adelantar la revisión y análisis a la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, en función del vigente Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se precisa apropiar los criterios establecidos en el Decreto 1499 de 2017; teniendo en cuenta que, este es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio³.

Con relación a lo expuesto hasta el momento, y partiendo de los criterios normativos vigentes⁴, el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha definido siete (7) dimensiones, estructuradas de manera sistemática para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las cuales se ilustran en la Figura 1.

³ El artículo artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para las entidades nacionales y territoriales.

⁴ El marco normativo vigente se consolida en el Decreto 1499 de 2017.

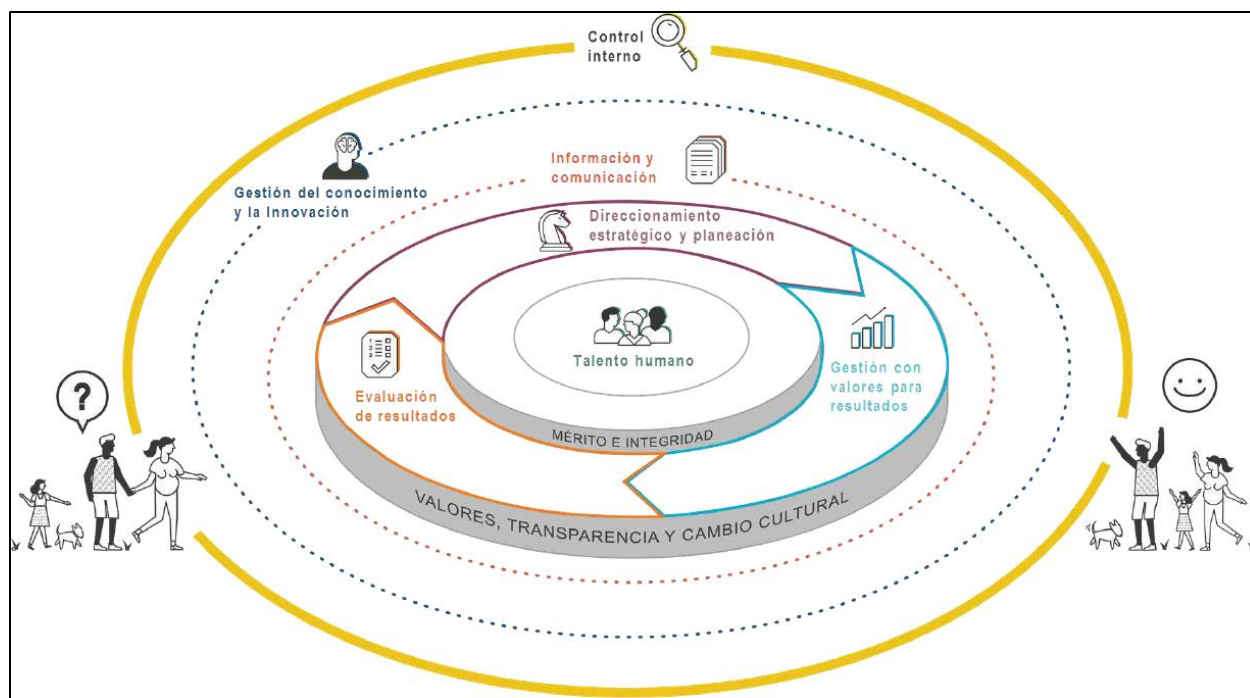


Ilustración 1. Dimensiones establecidas por el DAFP para la implementación de MIPG en las entidades de orden nacional y territorial. Fuente: Módulo introductorio. Curso MIPG. DAFP 2019. pág. 36.

A continuación, se presenta el concepto de cada una de las dimensiones definidas para estructurar los sistemas de gestión y control interno, a partir de actual Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.

Dimensión Gestión del Talento Humano: es considerada la dimensión más importante del modelo, pues trata de las personas, quienes desarrollan las funciones necesarias para cumplir los fines institucionales; abordando los aspectos a tener en cuenta para gestionar el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), involucrando todo lo pertinente con su capacitación y bienestar.

Dimensión Dirección Estratégica: Comprende lo establecido con relación a la planeación a corto y mediano plazo, suministrando los instrumentos necesarios para la

priorización y análisis de capacidades, direccionando los procesos de gestión hacia el logro eficiente de los objetivos institucionales que, se establecen a partir de las necesidades de los ciudadanos.

Dimensión Gestión con Valores para el Resultado: Se plantea desde dos perspectivas, una enfocada en la organización interna de la entidad, y otra desde la relación ciudadano entidad, es decir, abarca los contextos interno y externo, en función de los servicios demandados.

Dimensión Evaluación de Resultados: Proporciona instrumentos y orientaciones para la adopción de prácticas relacionadas con el manejo eficiente de la información, estableciendo acciones para el control y evaluación de la gestión, permitiendo una toma de decisiones basada en el análisis de evidencias de manera periódica con relación a los resultados obtenidos.

Dimensión Información y Comunicación: Se fundamenta en el manejo y conservación de la información para la rendición de cuentas, abonando a la transparencia en la gestión institucional, mediante la disposición de herramientas y recursos que, facilitan el manejo interno y externo de la información generada durante la prestación del servicio.

Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación: Facilita el aprendizaje, la expansión práctica significativa y la implementación de nuevas tecnologías para el desarrollo en la gestión de la entidad, involucrando a los funcionarios y servidores de todos los niveles, conforme sus responsabilidades.

Dimensión Control Interno: Se implementa a partir del Modelo Estándar de Control Interno: 2014, fortaleciendo la gestión del riesgo, mediante el establecimiento de controles eficaces que, permitan la oportuna prestación del servicio. En esto, las oficinas de control interno, OCI, brinda en el acompañamiento pertinente y evaluación efectiva.

En estas dimensiones se estructura el actual Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, establecido por el Estado colombiano para las entidades de orden nacional y territorial; la cual, es definida por el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional (2018), como una estrategia para el cambio cultural, siendo una propuesta unificadora, sistemática e innovadora que, lleva a la práctica y cotidianidad de las entidades nacionales y territoriales acciones enfocadas en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos con calidad y generación de valor⁵.

Identificadas las dimensiones y finalidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que, se interrelacionan para definir los sistemas de gestión y control interno de la entidad, se precisa ahora, conocer la metodología de implementación definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP; siendo esto un punto fundamental en el proceso de revisión y análisis, pues define las pautas de evaluación.

El método transversal para la implementación de las dimensiones antes descritas, se basa en la disposición de información para realización del autodiagnóstico, la formulación de planes

⁵ El Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, ha publicado en el año 2018 el “Manual operativo de Gestión MIPG 2da versión”, el cual, presenta los conceptos generales de MIPG, describe en detalle cada una de las dimensiones y los aspectos mínimos para la implementación.

de mejoramiento y ejecución de los mismos, realizando oportunamente las acciones de seguimiento y evaluación. Para el desarrollo de cada fase, se disponen los instrumentos necesarios para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

De esta manera, la revisión y análisis de la implementación del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, se adelantan aplicando la metodología e instrumentos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP; construyendo las conclusiones para cada caso, proponiendo las acciones de mejora a que haya lugar, y sentando la base documental para la discusión en materia de implementación, a partir del nuevo Modelo Gestión y Planeación, MIPG.

7.1 Relación de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el Sistema Institucional de Gestión y auto control.

La revisión del proceso de implementación del SIGA en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, inicia con la evaluación de su estructura con relación a las dimensiones de MIPG, es decir, verificar que, el SIGA responda en primera instancia a los criterios de forma, estableciendo los mecanismos de gestión necesarios. La Tabla 1, ilustra los componentes establecidos desde MIPG, relacionando los sistemas y procesos implementados en el SIGA como respuesta a los requisitos.

<i>Dimensiones MIPG</i>	<i>SIGA</i>
Gestión del talento humano	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Direccionamiento estratégico	Gestión de la Calidad
Gestión valor para el resultado	Gestión Ambiental
Evaluación de resultados	Evaluación de la Gestión
Información y comunicación	Gestión Documental
	Gestión de Seguridad de la Información
Gestión del conocimiento y la innovación	Previos ⁶
Control interno	Control Interno

Tabla 1. Relación entre las dimensiones de MIPG y los componentes implementados en el SIGA. Fuente: elaboración propia.

Lo anterior, refleja que el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, establece, en atención con los lineamientos definidos desde la Dirección General del SENA, los mecanismos para garantizar la organización y funcionamiento del SIGA, tomando como base la nueva versión de MIPG. En la red de procesos que muestra la Ilustración 2, se consolidan los diecisiete procesos de gestión del SIGA, los cuales, desde sus fichas de caracterización, enmarcadas en el ciclo PHVA, detallan las actividades que, cumplen con los requisitos propios de cada dimensión y sistema de gestión.

⁶ Previos es el sistema de prospectiva, vigilancia e inteligencia organizacional del SENA.

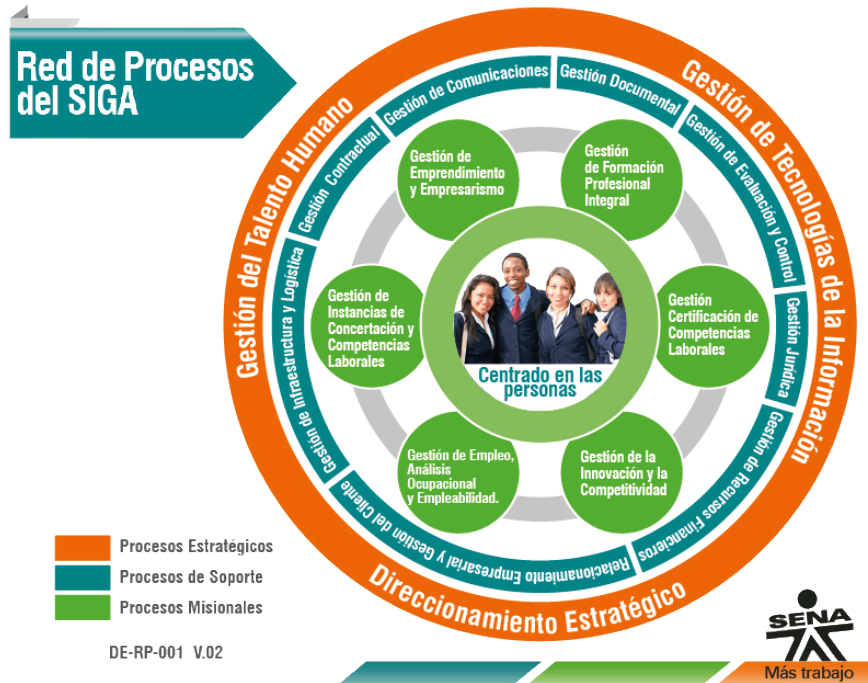


Ilustración 2. Red de procesos del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA. Fuente: compromiso.sena.edu.co

Revisada la relación entre las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, y los componentes del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, se procede con la autoevaluación de cada de las dimensiones operativas conforme la guía establecida por Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, siguiendo el orden presentado en la Tabla 1, de manera independiente, y haciendo uso de los instrumentos metodológicos que, facilitan la determinación del estado de desarrollo ante aspectos propios de la gestión, para formular a partir de los resultados, las oportunidades de mejora pertinentes y suficientes que, contribuyan a la respuesta efectiva de las necesidades identificadas en los contextos de la entidad; siendo el objetivo central del ejercicio autodiagnóstico, que no precisamente debe realizarse de manera previa, es revisar y analizar los procesos y resultados de la gestión. Con esta

orientación, específicamente el DAFP, propende por promover la autoevaluación institucional, y suministrar herramientas para la identificación de acciones de mejora.

Tomando lo anterior anteriormente expuesto como referencia, y consecuente con un ejercicio diagnóstico basado en la revisión analítica de los aspectos intervinientes en la gestión del Centro de Formación; se hace uso de la herramienta de autodiagnóstico propia del DAFP que, permiten en cualquier momento, y sin reportes de estado a la función pública u otras instancias de control, evaluar y analizar cada una de las dimensiones operativa del sistema de gestión institucional⁷.

Para orientar sobre la aplicación de las herramientas diagnósticas, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, ha publicado la “Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas”, en la cual, se describen los instrumentos para cada una de estas y el procedimiento que, permite evaluar los criterios específicos mediante una escala de auto calificación, la cual, va desde 0 a 100 reflejando la condición de cada componente, siendo posible, a partir del análisis respectivo, formular las oportunidades de mejora pertinente. Para la auto calificación se establece la escala de niveles detallada en la Ilustración 3.

⁷ Las herramientas para el diagnóstico de la gestión en el marco de las dimensiones de MIPG, actualmente se encuentran disponibles en la dirección electrónica: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Ilustración 3. Escala de auto calificación para los criterios que, componen cada una de las dimensiones operativas. Fuente: DAFP, Guía para el uso de la herramienta autodiagnóstica de las dimensiones operativas, Pág. 8.

Cabe anotar, que los criterios de evaluación para cada componente no son modificables, por lo que, la matriz sólo permite ingresar el nombre de la entidad y el valor de calificación para estos, así como se muestra en la Ilustración 4.⁸

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN TRÁMITES						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
SUBCOMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Portafolio de oferta institucional (trámites y otros procedimientos administrativos) identificado y difundido		Construir el inventario de trámites y otros procedimientos administrativos		Revisar información sobre misión, funciones, procesos microlales, y sobre los productos que resultan de la ejecución de los procesos y que están dirigidos a los ciudadanos o grupos de valor de la entidad.		
				Identificar las dependencias responsables de la entrega de dichos productos, la normativa asociada, los requisitos que se solicitan a los usuarios para acceder, los puntos de atención en donde se prestan al usuario y los horarios de atención.		
				Revisar si los productos identificados corresponden a trámites (verificar cumplimiento de las siguientes características): inicia por la solicitud del usuario, tienen soporte normativo, el solicitante ejerce un derecho o cumple con una obligación y son oponibles o demandables por el usuario.		
				Revisar si los productos identificados corresponden a procedimientos administrativos (verificar el cumplimiento de las siguientes características): están asociados a un trámite, su realización no es obligatoria para el usuario.		
				Revisar la información que está cargada en el SIUT para identificar si los trámites u otros procedimientos que se encuentran registrados siguen siendo vigentes para la entidad.		
				Revisar si la totalidad de los trámites y otros procedimientos administrativos identificados en el inventario se encuentran registrados en el SIUT.		
				Si los trámites y otros procedimientos identificados en el inventario no están registrados o su norma de creación es posterior al año 2005, procesate a Función		

Ilustración 4. Campos editables en la matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano. Fuente: DAFP, Guía para el uso de la herramienta diagnóstica de las dimensiones operativas. Evaluadas todas las actividades, la herramienta suministra las gráficas obtenidas a

⁸ Para conocer en detalle el proceso diagnóstico, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, ha dispuesto actualmente en la dirección electrónica <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>, la “Guía para el uso de la herramienta auto diagnóstica de las dimensiones operativas”. En este documento, se explica puntualmente sobre las escalas de evaluación numérica, y la interpretación de las tonalidades obtenidas en función de estas; siendo esto importante para la priorización de las acciones de respuesta.

partir de los datos ingresados; ilustrando los resultados por políticas, componentes y categorías, facilitando de este modo la lectura e interpretación por parte del analista.

7.2 Autodiagnóstico de la dimensión de gestión del talento humano.

Luna, A. R. (2018), define la empresa como una organización viva, dinámica, y con todas las características que tienen los seres humanos, sobre todo porque son las personas la esencia de la organización, lo que le da sentido. Esta concepción aplica en los ámbitos privado y público, demandando el análisis de las estrategias, los riesgos y todos los factores asociados a la permanencia del servidor en la entidad, procurando por el mejoramiento de las condiciones. Para esto, se precisa diseñar metodologías que, permitan efectuar una lectura clara, a nivel organizacional, de la gestión del talento, identificando debilidades, fortalezas, y estructurando respuestas estratégicas.

Los componentes a evaluar, se relacionan con el ciclo del funcionario público, y son: planeación, ingreso, desarrollo y retiro, obteniendo para cada uno la respectiva calificación promedio, a partir de los criterios específicos que se califican según la capacidad que, se tenga desde el proceso para evidenciar el cumplimiento.

Siguiendo la metodología de auto diagnóstico propuesta por Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, se procede con la evaluación específica de cada uno de los componentes de la dimensión de la Gestión Estratégica del Talento Humano, haciendo uso del respectivo instrumento de evaluación, presentando los resultados obtenidos para cada componente y sus respectivas características, teniendo en cuenta que, el Sistema

Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, se soporta en las dimensiones operativas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG. Por tanto, la revisión se realiza de manera directa a los componentes del SIGA que, para la presente dimensión corresponden al Proceso de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2.1. Autodiagnóstico de las categorías del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con la estructura de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento humano, el primer componente de esta es el de Planeación que, se integra por las siguientes categorías:

- Conocimiento normativo y del entorno
- Gestión de la información
- Planeación Estratégica
- Manual de funciones y competencias
- Arreglo institucional

La columna valoración de la tabla contenida en el Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano., instrumento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, relaciona los criterios para valorar cada categoría, frente a los componentes y las actividades propias de cada uno que, se evalúan de manera independiente.

7.2.1.1 Autodiagnóstico de la categoría conocimiento normativo y del entorno.

Efectuado el análisis de los resultados correspondientes a la evaluación de la categoría *conocimiento normativo y del entorno*, se evidencia cumplimiento por parte de la entidad frente a los criterios definidos en la herramienta aplicada para el autodiagnóstico. Esto se soporta con el compendio de normas aplicables al SENA en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano que, se encuentran disponibles en su normograma institucional; siendo estas referenciadas en los documentos vigentes del proceso de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales pueden consultarse en el aplicativo CompromISO⁹, accediendo mediante la dirección electrónica compromiso.sena.edu.co. Por tanto, desde el normograma institucional y el aplicativo Compromiso, es posible consultar las evidencias para cada uno de los criterios evaluados, tal como se relaciona en la Tabla 2.

<i>Criterio de calificación</i>	<i>Evidencias revisadas</i>
Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	Normograma institucional en la dirección http://normograma.sena.edu.co
Lineamientos incluidos en los planes	El plan de contratación anual se define con base en el marco legal vigente, al que se accede mediante la dirección http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/planAnualAdquisiciones.aspx
Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	Aplicativo plan de acción en la dirección IP local http://172.29.33.131:88/WebPlaneacion/webentradaregistro.aspx
Verificación del acto administrativo de creación y modificaciones, y verificación del acto administrativo de planta de personal y modificaciones	Decreto 118 de 1957 “Por el cual se decretan aumentos de salarios, se establece el subsidio familiar y se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”. Decreto 3121 de 1968 “Por el cual se reorganiza el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”. Decreto 249 de 1992 “Por el cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”. Ley 119 de 1994 “Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones”.

⁹ El aplicativo CompromISO es la herramienta de gestión del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la cual, permite acceder a todos los documentos de los procesos de gestión, y manejar las baterías de indicadores y registros de los sistemas que, integran el SIGA.

Decreto 552 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 553 de 2017 “Por el cual se crea una planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1433 de 2017 “Por el cual se modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y se dictan otras disposiciones”.

Tabla 2. Evidencias revisadas para la valoración de los criterios evaluados en la categoría conocimiento normativo y del entorno. Fuente: elaboración propia.

Adelantado el autodiagnóstico de la categoría en mención, se concluye que, la entidad cumple con los criterios establecidos para la evaluación de la misma desde MIPG; dado que compila toda la normatividad aplicada para la gestión de la misma haciendo uso de recursos tecnológicos, facilitando el acceso a los grupos de interés, a quienes se entregan las instrucciones de uso en las jornadas de inducción y reinducción llevadas a cabo en cada vigencia.

7.2.1.2 Evaluación de la categoría gestión de la información del componente planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para la gestión de la formación del talento humano, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, viene destinando recursos con el propósito de facilitar el registro, almacenamiento y recuperación de los datos que, consolidan la información del talento humano de la entidad. De esta manera, se han implementado aplicaciones informáticas para el soporte del proceso de Gestión del Talento Humano, las cuales se han tenido en cuenta para el proceso de revisión aplicando los instrumentos diagnósticos suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, cuyos criterios de evaluación se relacionan en la Tabla 3.

Para la revisión de la categoría, se ha consultado con el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano del Centro de Formación sobre la disponibilidad de los recursos tecnológicos y mecanismos que, permitan acceder a los datos definidos como criterios de evaluación para las actividades de la categoría; evidenciando la disponibilidad de la aplicación Web Kactus¹⁰, facilitando así, la consulta detalladas en línea de reportes relacionados en la gestión de la información de la planta de personal de la entidad. La información relacionada con el personal contratista, se encuentra disponible en el aplicativo Contratistas¹¹ que, cuenta con la base datos actualizada para cada vigencia con los datos específicos de cada contrato de prestación de servicios celebrado por la entidad. De esta forma, obtenidas las calificaciones relacionadas en la columna *Puntaje* de la Tabla 3, se concluye que, la entidad cuenta con los recursos tecnológicos pertinentes para el almacenamiento y consulta de la información referente al talento humano, respondiendo a los criterios de evaluación aplicados; facilitando el acceso a los diferentes procesos de gestión y entidades que ejercen control sobre la misma. En el Anexo A Matriz GETH V.35, se relacionan las fuentes de consulta que, soportan los resultados de la evaluación aplicada a cada actividad revisada para la categoría gestión de la información.

¹⁰ Es la aplicación que, permite efectuar consultas sobre datos almacenados en el sistema de información Kactus, en el cual se consolida información propia del proceso de Gestión de Talento Humano de la entidad, en reportes sobre información relacionada con la planta de personal, referentes a: antigüedad, educación, niveles, códigos, grados, entre otros. A esta aplicación es posible acceder mediante la dirección electrónica <https://webkactus.sena.edu.co/webkactus/frmLogin.aspx>

¹¹ Consolida la información de los contratos de prestación de servicios celebrados por el SENA, al cual, es posible acceder mediante la dirección electrónica <https://contratistas.sena.edu.co/wplogin.aspx>

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Gestión de la información	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad	100
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo.	Incluído	100
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Incluído	100
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Incluído	100
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluído	100
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Incluído	100
	Caracterización de las áreas de talento humano (preensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical).	Caracterización actualizada periódicamente.	100

Tabla 3. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría gestión de la información del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. *Fuente: elaboración propia.*

7.2.1.3. Evaluación de la categoría Planeación Estratégica del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.

Esta categoría comprende las actividades formuladas y contenidas en el plan anual de actividades aprobado para cada vigencia, el cual se orienta al logro del objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad; incluyendo acciones de selección, vinculación, inducción, re inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro; propiciando ambientes de trabajo adecuados que, fortalezcan las competencias y aporten a la gestión efectiva. Esto consecuente con la normatividad vigente para la materia, los lineamientos de la CNSC, y los acuerdos firmados con las organizaciones sindicales. En la Tabla 3, se relacionan las actividades evaluadas con relación a la categoría Planeación Estratégica, aplicando los criterios definidos en el instrumento de autodiagnóstico suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Planeación Estratégica	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	100
	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Incluído	100
	Plan institucional de capacitación	Incluído	100
	Plan de bienestar e incentivos	Incluído	100
	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluído	100
	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluído	100
	Evaluación de desempeño	Incluído	100
	Inducción y reinducción	Incluído	100
	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Incluído	100

Tabla 4. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Planeación Estratégica del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.

Efectuada la revisión de los criterios que componen la categoría en cuestión, es posible evidenciar que, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, construido desde la Regional Valle y ejecutado en el Centro de Tecnologías Agroindustriales, cumple con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; incluyendo las actividades necesarias. En el Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano., relaciona las actividades, calificación y observaciones para cada criterio revisado con respecto a la categoría Planeación Estratégica.

7.2.1.4. Evaluación de la categoría Manual de Funciones del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica del Talento Humano.

Mediante la Resolución No. 1458 de 2017 se actualiza el manual de funciones y competencias laborales para los empleados de planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Esto, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política de Colombia, la Ley 119 de 1994, el Decreto 249 de 2004, la Ley 909 de 2004, el Decreto 770 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, con relación al desempeño de las funciones de carrera administrativa y la convención colectiva de trabajadores oficiales. Revisada la resolución en mención, se procede con la verificación del cumplimiento de cada uno de los criterios establecidos en el instrumento de autodiagnóstico para la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano, Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano., específicamente para las actividades relacionadas con la categoría Manual de Funciones, las cuales se detallan en la Tabla 5.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Manual de funciones y competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	100

Tabla 5. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Manual de Funciones del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.

En el normograma de la entidad es posible consultar la Resolución 1458 de 2017, y los anexos de esta que, comprenden las funciones para personal del nivel operativo, auxiliar, técnico, profesional e instructores, son suministrados por el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano para su revisión. Así las cosas, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Centro de Formación, por lineamientos definidos desde la Dirección General de la entidad, cumple en los aspectos revisados en este punto.

7.2.1.5. Evaluación de la categoría Arreglo Institucional del componente Planeación de la dimensión operativa Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano.

Entre los procesos de gestión establecidos en el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, el proceso de Gestión del Talento Humano se ubica entre los procesos estratégicos, siendo pieza fundamental en la planeación estratégica de la entidad; dado que la gestión relacionada con el personal de planta y contratista es la base para la prestación de servicios de calidad que, satisfagan las necesidades de los ciudadanos y las empresas; pues de las competencias humanas y técnicas de estos, depende cumplimiento de la promesa de valor, lo cual amerita planear en cada vigencia la disponibilidad de recursos para el sostenimiento de la planta de personal, determinar las necesidades de contratación, las acciones de capacitación,

bienestar, inducción, reinducción y las demás, propias de la gestión del talento humano en concordancia con la normatividad vigente. En la Tabla 6, se detalla el resultado de la revisión adelantada a esta categoría, aplicando la metodología de autodiagnóstico preestablecida.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterios de valoración</i>	<i>Puntaje</i>
Arreglo institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	

Tabla 6. Calificación del cumplimiento en el desarrollo de las actividades que componen la categoría Arreglo Institucional del componente Planeación de la dimensión Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: Elaboración propia.

7.2.1.6. Conclusión sobre los resultados de la evaluación del componente Planeación de la dimensión Estratégica de Gestión del Talento Humano.

Revisado este componente es posible concluir que, la entidad dispone de los recursos tecnológicos y de personal suficientes para cumplir con los requisitos establecidos desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para el mismo. Esto se logra al definir actividades tendientes a la planeación efectiva de la gestión en concordancia con el marco legal vigente. El Gráfico 1 refleja los resultados obtenidos, producto de la revisión y análisis de los criterios calificados en función del cumplimiento de los criterios definidos para cada una de las categorías que, hacen parte del componente evaluado.

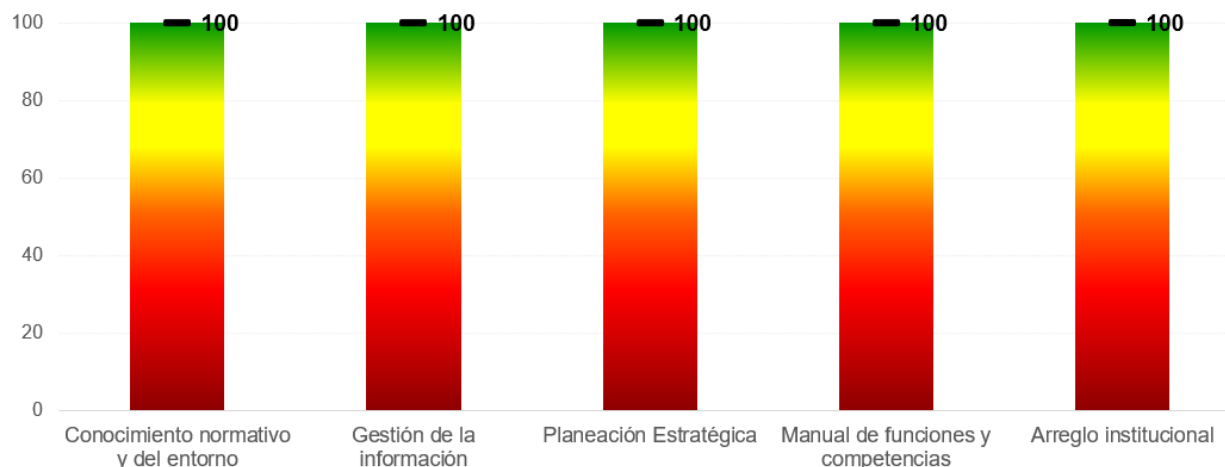


Gráfico 1. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. *Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.*

7.2.2. Autodiagnóstico de las categorías del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Este componente tiene como finalidad, garantizar el cumplimiento del mérito como principio en la provisión de los empleos públicos, siendo concordante con lo establecido en el Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. De esta manera, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se definen las siguientes categorías, propendiendo por la finalidad en mención.

- Provisión del empleo.
- Gestión de la información.
- Meritocracia.
- Gestión del empleo.
- Conocimiento institucional

Por tanto, aplicando la herramienta de autodiagnóstico suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, se procede a realizar la revisión y análisis del cumplimiento de los criterios legales y normativos del componente Ingreso, en el Centro de Formación. Siendo así, la información producto del ejercicio se consolida en el Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano.

7.2.2.1. Evaluación de la categoría Provisión del Empleo del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En esta categoría se comprenden aspectos relacionados con los tiempos para el cubrimiento de las vacantes en la planta de personal, así como su provisión definitiva y temporal, ya sea mediante nombramientos provisionales o las listas de elegibles vigentes, teniendo en cuenta el derecho preferencial de los funcionarios de carrera administrativa para ocupar los mismos; atemperándose en lo propio de la Ley 909 del 2004, garantizando la regulación de los empleos. Para la revisión de la categoría, se realizan entrevistas con los encargados del Proceso de Gestión del Talento Humano, las cuales, se soportan con registros documentales que, se conservan en los archivos del Centro de Formación y la Regional Valle. La Tabla 7 resume el resultado de la revisión de la categoría, cuyos criterios han sido calificados conforme los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP; los detalles de la revisión se encuentran en el Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Provisión del empleo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	100
	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	100
	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	100
	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	100
	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	100

Tabla 7. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Provisión del Empleo del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano.
Fuente: elaboración propia.

En respuesta a los requisitos de la categoría de Provisión del Empleo, la entidad se ciñe a lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, cumpliendo estrictamente en el evento de la provisión mediante encargo o nombramiento provisional, respectivamente. De esta manera se respeta el derecho preferente facultado en la Ley para los funcionarios de carrera administrativa que, cumplan con el perfil de competencias solicitado para cubrir el cargo.

7.2.2.2. Evaluación de la categoría Gestión de la Información del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La categoría en revisión trata sobre los métodos y recursos tecnológicos que, se deben implementar para la clasificación, conservación y recuperación de la información propia de los historiales laborales de los funcionarios de las entidades públicas. El proceso de revisión con relación al cumplimiento de los criterios de la misma en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, se efectúa a partir de los criterios definidos desde el

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público y los demás concordantes el objeto de revisión y análisis, consolidándose estos en el Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano. En la Tabla 8 se presenta el resumen de la evaluación de cumplimiento de las actividades relacionadas con la categoría, incluyendo criterios y puntajes obtenidos conforme las escalas de valoración definidas en la metodología aplicada.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Gestión de la información	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	100
	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	80
	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	100

Tabla 8. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Gestión de la Información del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. *Fuente:* elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que, la entidad implementa acciones suficientes y pertinentes con objeto de garantizar una gestión eficiente de la información compilada en el momento de ingreso del funcionario; siendo el aplicativo Kactus una herramienta de notorio impacto, pues facilita las consultas de la información relacionada con los historiales en tiempo real. De igual forma, se evidencia cumplimiento ante los requisitos del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público, SIGEP, conforme a los artículos 2.2.17.2, 2.2.17.5, 2.2.17.7, 2.2.17.10, y 2.2.17.11 del Decreto 1083 de 2015.

7.2.2.3. Evaluación de la categoría Meritocracia del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Referente a los mecanismos aplicados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, para evaluar las competencias de los aspirantes a cubrir vacantes mediante encargo, temporalidad, nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción o mediante carrera administrativa. Estos se atemperan a lo expuesto en el Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, Artículos 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, Artículos 2.2.3.2 y 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015; brindando las garantías necesarias y, sobre todo, asegurando el debido proceso a los candidatos, adelantando los trámites expeditos ante las comisiones de personal de la entidad y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la Tabla 9, se refleja el resumen de la revisión de los aspectos relacionados con el cubrimiento de vacantes en función del principio de la meritocracia, y el detalle del ejercicio en Anexo A. Matriz Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Meritocracia	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	100
	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	100

Tabla 9. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Meritocracia del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. *Fuente: elaboración propia.*

Para los casos de vacancia temporal o definitiva, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, desde su proceso de Gestión del Talento Humano, adelanta las acciones necesarias para cubrir los cargos, respetando el marco legal vigente; de lo cual se conservan las evidencias respectivas en las diferentes fuentes físicas y digitales. En el año 2018 la entidad convocó a concurso abierto de méritos mediante el acuerdo No. CNSC - 20171000000116 del 24 de julio de 2017, proveyendo cargos en los niveles auxiliar, técnico, profesional, asesor e instructor en los ciento diecisiete (117) Centros de Formación distribuidos en las treinta y tres (33) Regionales. Cumpliendo con lo específico del Artículo 30 de la Ley 909 de 2004 que, se relaciona directamente con los criterios revisados y analizados en este punto.

7.2.2.4. Evaluación de la categoría Evaluación del Desempeño del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la evaluación de desempeño se realiza conforme a los lineamientos establecidos en este sentido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, los cuales se encuentran vigentes en el Acuerdo No. 20181000006176, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba¹². Cabe mencionar que, la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, ha implementado la aplicación web denominada Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, SEDEL, herramienta que, permite el acceso a los Evaluados, Evaluadores y Jefes de Talento Humano de la entidad, facilitando el ejercicio y garantizando la

¹² Este acuerdo fue aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, el 4 de octubre de 2018, y entró en vigencia en el primer periodo ordinario de evaluación de la vigencia 2019, es decir, a partir del 1 de febrero. Esto, para el caso de las entidades que, se rigen por la Ley 909 de 2004.

gestión eficiente del ejercicio de evaluación, frente a los compromisos comportamentales y laborales fijados para la vigencia, así como la formulación de los planes de mejoramiento formulados a partir de los resultados obtenidos. En la Tabla 10, se presenta el resultado de la revisión efectuada frente a los criterios definidos en el instrumento aplicado.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Evaluación del desempeño	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas.	100

Tabla 10. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Evaluación del Desempeño del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. Fuente: elaboración propia.

Siguiendo los parámetros del mencionado acuerdo y mediante el aplicativo descrito, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, efectúa dentro de los plazos definidos, la evaluación del desempeño de sus funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba.

7.2.2.5. Evaluación de la categoría Conocimiento Institucional del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El conocimiento general y específico de la entidad por parte de sus funcionarios, es fundamental para la labor que cumple el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en la sociedad, motivo por el cual, en concordancia con el marco legal que rige la materia, periódicamente se realizan ejercicio de inducción y re inducción al personal de todos los niveles, permitiendo así, la actualización constante sobre los cambios efectuados en la red de procesos que, componen el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, y por ende, de sus sistemas.

Según lo establecido en el Plan Anual de Capacitación 2019, la inducción en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se desarrolla en tres (3) momentos, el primero es el momento de ingreso, donde se presentan las generalidades de la entidad al funcionario, se desarrolla de manera grupal, el segundo es la ubicación en su puesto, siendo competencia del jefe directo, explicar cada una de las funciones y la dinámica propia del proceso de gestión, en tercer lugar cada funcionario debe realizar un curso virtual denominado “ABC para funcionarios del SENA”, en el que, se tratan temas como la historia institucional, misión, visión, SIGA, y aspectos de carácter administrativo, entre otros. En la Tabla 11, se relaciona el resultado de la evaluación de las actividades establecidas en el Centro de Formación para cumplir con el criterio.

<i>Categoría</i>	<i>Actividades de gestión</i>	<i>Criterio de calificación</i>	<i>Puntaje</i>
Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	Evidencia de inducción de los servidores públicos.	100

Tabla 11. Calificación de cumplimiento en el desarrollo de las actividades relacionadas con la categoría Conocimiento Institucional del componente Planeación de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano. *Fuente: elaboración propia.*

La entidad soporta la gestión realizada para el cumplimiento de los criterios propios de esta categoría, mediante registros fotográficos y de asistencia que, se conservan en los archivos del proceso de gestión del talento humano del Centro de Formación y la Regional Valle.

7.2.2.6. Conclusión sobre los resultados de la evaluación del componente Ingreso de la dimensión Estratégica de Gestión del Talento Humano.

Desde este componente, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, establece, implementa y mantiene acciones que, garanticen el mérito en función de provisión de cargos de carrera administrativa, temporales, encargos, nombramientos provisionales y de libre nombramiento y remoción, de manera transparente, respetando los lineamientos normativos y legales vigentes. El Grafico 2 refleja los resultados obtenidos al evaluar cada una de las categorías que, integran el componente de ingreso, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, SENA, conforme los criterios definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el instrumento puesto a disposición para efectuar el autodiagnóstico de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

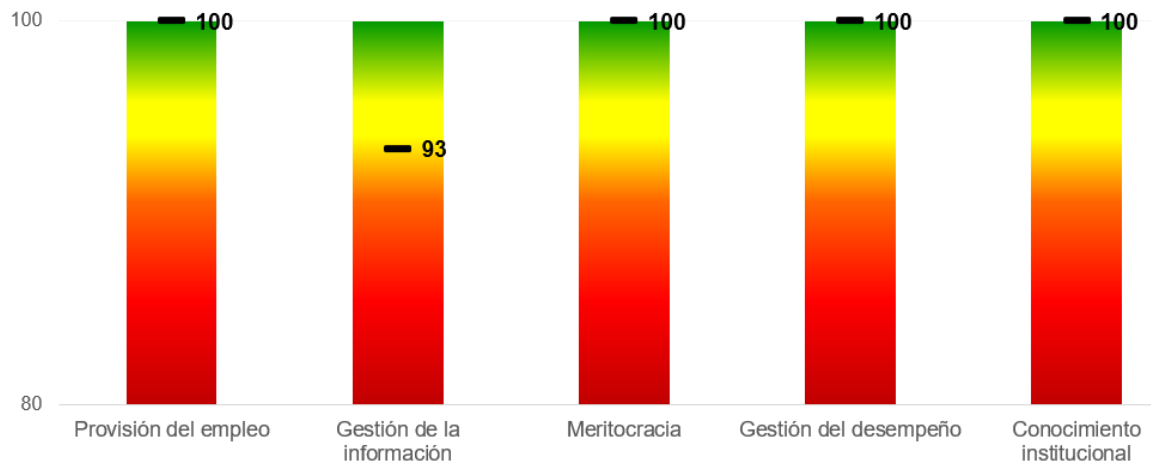


Gráfico 2. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Ingreso de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.

En cuanto a las categorías provisión del empleo, meritocracia, gestión del desempeño y conocimiento institucional, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, evidencia el cumplimiento de los requisitos legales, soportando la gestión desde los archivos de gestión y

las bases de datos de los aplicativos implementados. Respecto a la categoría de Gestión de la Información, a la fecha la entidad no dispone de un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes; no obstante, se dispone de instrumentos y recursos informáticos para gestionar la información desde la Dirección Regional Valle, y emitir oportunamente las alertas necesarias para suplir los cargos vacantes, cumpliendo con la normatividad vigente.

7.2.3. Autodiagnóstico de las categorías del componente Desarrollo de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El componente de desarrollo de la dimensión operativa de Gestión Estratégica de Gestión del Talento Humano, es compuesto por las categorías: conocimiento institucional, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, administración del talento humano, clima organizacional y cambio cultural, valores, contratistas, negociación colectiva, y gerencia pública. Desde estas, se establecen actividades de gestión enfocadas en el mejoramiento de la productividad y satisfacción de los servidores públicos de la entidad.

El análisis y revisión de las actividades implementadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, desde este componente, se realiza aplicando la herramienta autodiagnóstico que, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, ha puesto al servicio de las entidades estatales que, actualmente implementan el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, o en su defecto adelantan acciones diagnósticas en procura del mejoramiento continuo. En el Anexo A. Matriz GETH-v-35, es posible visualizar en detalle las actividades revisadas y sus criterios de calificación respectivos.

En la en la revisión se compila información de soporte para el cumplimiento, por parte del Centro de Tecnologías Agroindustriales, SENA, de los requisitos legales que, rigen la materia y que se relacionan con: la inducción oportuna de funcionarios, el registro de gerentes públicos de la entidad, indicadores de rotación de personal, reubicaciones de servicio, licencias, pre pensionados, actividades de bienestar, el acto administrativo de adopción de la evaluación de desempeño laboral, entre otros, aspectos intervinientes en el desarrollo de la función pública.

Uno de los puntos relevantes de esta categoría, es el de capacitación, aquí se revisan en detalle las actividades que, van desde la formulación del plan institucional de capacitación con base en los diagnósticos de necesidades de la entidad, incluyendo las solicitudes de los gerentes públicos, la alta dirección, y los temas propios de la gestión pública, los cuales se deben potenciar en los servidores públicos. Estos son: contratación estatal, gestión del talento humano, cultural, planificación desarrollo territorial y nacional, buen gobierno, gestión administrativa, tecnologías de la información y comunicaciones, gestión financiera, innovación, convivencia ciudadana, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información, así como el programa de bilingüismo en la entidad.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, propiamente desde el proceso de Gestión de Talento Humano, plantea las acciones consideradas para garantizar el bienestar de sus funcionarios, tales actividades se consolidan cada vigencia en el plan de bienestar e incentivos institucional que, para su construcción y siendo consecuente con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, deben ser incluidas actividades: deportivas, recreativas, vacacionales, culturales, de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio

organizacional, preparación a los pensionados para el retiro del servicio, programa de incentivos, trabajo en equipo, educación formal y todo lo demás, relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Aplicado el instrumento de autodiagnóstico, y revisadas las evidencias suministradas, como soporte, por parte del personal de Gestión del Talento Humano, ante el cumplimiento de los requisitos relacionados en el Anexo A. Matriz GETH-v35 para el componente desarrollo, se determina que, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ha implementado de manera progresiva y eficiente, las acciones pertinentes para dar respuesta a los lineamientos legales. Tales evidencias, se conservan en el archivo del proceso de Gestión del Talento Humano y en las bases de datos de los aplicativos, reflejándose los resultados de la revisión en el Gráfico 3

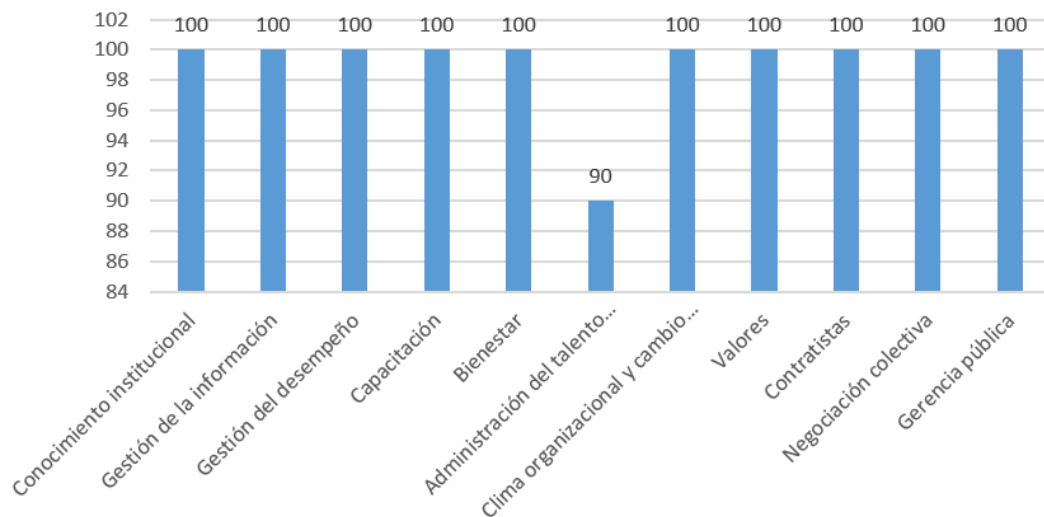


Gráfico 3. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Desarrollo de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, para el periodo de desarrollo de sus funcionarios, establece las acciones de soporte suficientes y pertinentes, conforme el marco legal

vigente, propiciando los mecanismos de control y seguimiento que, permitan el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores, evidenciando la formulación y ejecución de planes de bienestar, capacitación, y proyectos enfocados en la transformación institucional, incidiendo en el clima y cultura de la entidad, involucrando a la funcionarios y servidores.

7.2.4. Autodiagnóstico de las categorías del componente Retiro de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Este componente abarca todos aquellos factores intervinientes en la deserción en el empleo público, los mecanismos de retención establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e implementados para evitar la desvinculación del personal. También, desde este componente se desarrollan programas cuyo objeto es el acompañamiento en el proceso de retiro del servicio por pensión. Identificada la funcionalidad desde el componente, se definen los factores susceptibles de revisión y análisis en la entidad, los cuales son: cifras relacionadas con el retiro y análisis por modalidad, entrevistas de retiro, reconocimiento de la trayectoria laboral, informes sobre casos de retiro, entre otros.

En el Anexo A. Matriz GETH-v35, es posible observar en detalle el resultado de la evaluación de cumplimiento de los requisitos establecidos actualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, para este componente de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano, y aplicados al Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle del SENA.

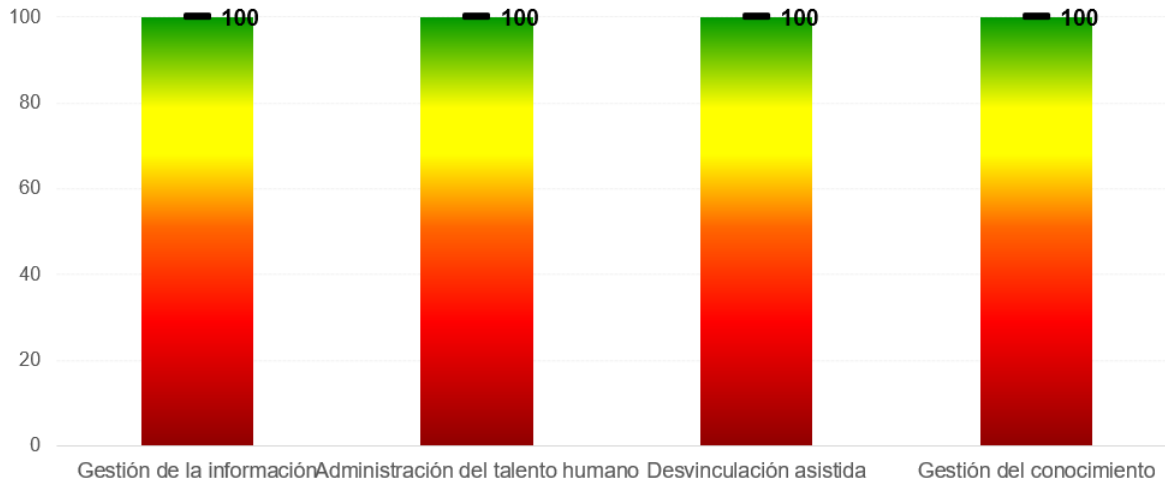


Gráfico 4. Calificación sobre el autodiagnóstico de las categorías del componente Retiro de la dimensión operativa de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: herramienta autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, DAFP.

Evaluated the component of “retiro”, proposed for the process of Talent Management of the Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, based on the evidence analyzed, it is possible to determine that the entity responds in a pertinent manner to the requirements defined with the purpose of guaranteeing the retirement of the functionaries, according to the public management system established by the Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

7.3. Autodiagnóstico de la dimensión de Direccionamiento y Planeación.

The dimension of Direction and Planning includes all the elements that, together, allow the Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, to project its management according to the needs identified in its external context. For this, the Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, in the Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, as a reference for public entities, has defined the guidelines to be taken into account to structure this dimension, which are: identification and clarification of the general purpose,

caracterización de los grupos de valor, necesidades de los grupos de valor, análisis de capacidad para el logro de los objetivos institucionales, y la articulación con los planes o prioridades de gobierno. Estos, se consolidan en el plan de acción del Centro de Formación, siendo este, prácticamente la ruta para el desarrollo de las dimensiones restantes en la entidad, facilitando así, su gestión operativa y misional, en el marco de Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol.

Respecto al direccionamiento y planeación, Rojas & Medina (2011), mencionan que, la planeación es dinámica y es un proceso que no termina. Con base en esta premisa, se puede considerar que, esta dimensión es constantemente cambiante, a partir del comportamiento del contexto y las necesidades de los ciudadanos; siendo necesario el conocimiento y análisis de los diversos escenarios a nivel social; en la Tabla 12, se resume el ejercicio de revisión y análisis de las actividades establecidas para las categorías de cada componente de la dimensión operativa por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el Anexo B. Matriz Autodiagnóstico Direccionamiento Estratégico y Planeación, se detallan los criterios evaluados en esta dimensión.

Componente	Categoría	Calificación
Contexto estratégico	Conocimiento de la organización.	100
	Identificación de los grupos de valor y sus necesidades.	100
	Diagnóstico de capacidades y entornos.	100
Calidad de la planeación	Toma de decisiones basada en evidencias.	100
	Formulación de planes	100
	Programación presupuestal	100
	Planeación participativa	100
Liderazgo estratégico	Liderazgo estratégico	100

Tabla 12. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Efectuada la revisión y análisis es posible evidenciar que, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ha estructurado un proceso de Direccionamiento Estratégico conforme los requisitos del actual Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, y el marco normativo consecuente con la alta dirección de las entidades públicas colombianas en materia de identificación de necesidades en el contexto, planeación, presupuesto y liderazgo. El Gráfico 5, ilustra los resultados de la revisión y análisis de esta dimensión, con una marcación óptima para cada componente.

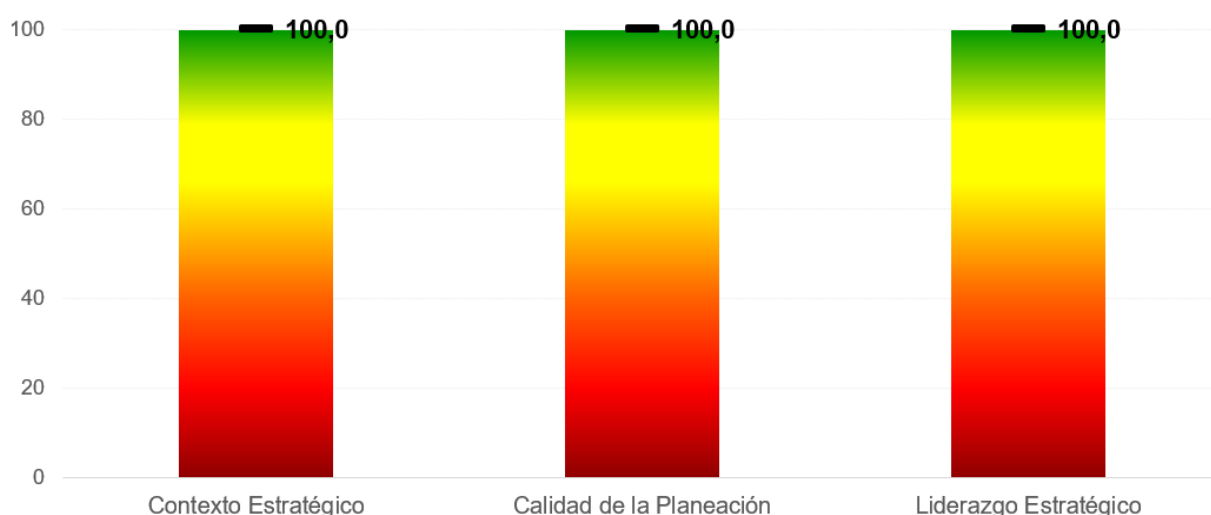


Gráfico 5. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación. Fuente: herramienta autodiagnóstico de la dimensión de Direccionamiento Estratégico, DAFP.

7.4. Autodiagnóstico de la dimensión Gestión con Valores para el Resultado.

Según la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública (2008)¹³, la adopción de una gestión por procesos permite la mejora de las actividades en la Administración Pública

¹³ Adoptada por la XVIII Cumbre Iberoamericana, El Salvador, octubre de 2008.

orientada al servicio público y para resultados. Por tanto, el mejoramiento continuo de la gestión pública, debe centrarse en posibilitar la efectiva respuesta a las necesidades identificadas en el contexto de las entidades oficiales, adoptando enfoques desde la perspectiva ciudadana, más que, desde la mirada de la función pública.

Para estructurar esta dimensión, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, incluye aspectos relacionados con la misión y la visión, productos y/o servicios, y la gestión por procesos, como los principales referentes generadores e valor en las entidades públicas colombianas. La revisión y análisis de esta, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, se desarrolla desde los componentes construidos a partir de los lineamientos establecidos por el DAFP, los cuales se resumen en la Tabla 13.

Componente	Categoría	Calificación
Misión y visión	Análisis de la misión y la visión	100
Productos y o servicios	Identificación de productos y/o servicios ofrecidos a la ciudadanía.	100
	Ciclo de procesos de productos y/o servicios.	100
Gestión por procesos	Gestión por procesos	100

Tabla 13. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Gestión con Valores para el Resultado.

En el Anexo C. Matriz autodiagnóstico gestión con valores para el resultado, se relacionan cada una de las actividades revisadas y analizadas para calificar el nivel de cumplimiento por parte del Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional, Valle, SENA, en la implementación de esta dimensión dese el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol,

SIGA; destacándose la red de procesos de gestión institucional, construida con base en la misión de la entidad, y por ende, garantizando la prestación de servicios de calidad para satisfacer las necesidades identificadas en el contexto externo de la entidad. El Grafico 6, refleja el nivel de cumplimiento por parte de la entidad con relación a los criterios revisados en esta dimensión, demostrando que, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en concordancia con los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, define su gestión mediante procesos de gestión para la creación de valor.

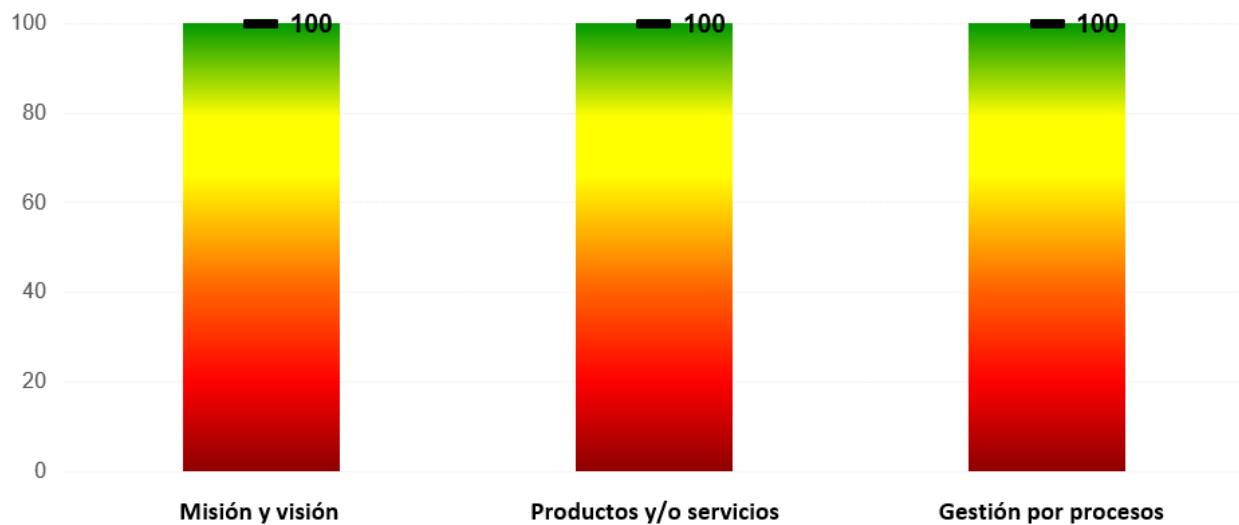


Gráfico 6. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Gestión con Valores para Resultados. Fuente: herramienta autodiagnóstico de la dimensión Gestión con Valores para Resultados, DAFP.

7.5. Autodiagnóstico de la dimensión Evaluación de Resultados.

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, al definir la estructura de esta dimensión, es determinante el seguimiento y evaluación a la gestión de la entidad.¹⁴ Siendo así, es indispensable que, se establezcan acciones de control orientadas a la

¹⁴ Curso MIPG, Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Dimensión Evaluación de Resultados, 2017.

generación de insumos para la toma de decisiones, fomentando en todos los niveles de la organización el autocontrol y la autoevaluación de la gestión. De esta premisa, el DAFP ha construido los requisitos para la implementación de la dimensión, los cuales, permiten a la entidad, revisar de forma permanente sus avances en la gestión con relación al cumplimiento de metas, tiempos, manejo eficiente de recursos y satisfacción de los grupos de valor, entre otros factores intervinientes.

Para el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en respuesta a los requisitos, se definen acciones de evaluación a los resultados obtenidos a nivel institucional y los alcanzados frente al Plan Nacional de Desarrollo y Proyectos de Inversión. Dado que, los Centros de Formación, como el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, son los encargados en el nivel operativo, se revisan y analizan las actividades para la evaluación de resultados a nivel interno; siendo estos: seguimiento a la ejecución de planes, metas, programas y proyectos, orientados al cumplimiento de la misión institucional, revisión de indicadores, evaluación del logro de resultados, gestión del riesgo, percepción de los grupos de valor, autodiagnósticos, documentación de los ejercicios de seguimiento y evaluación. Todas propias, del proceso de Evaluación y Gestión del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En la Tabla 14, se resume la calificación de las categorías definidas para esta dimensión.

Componente	Categoría	Calificación
Seguimiento	Seguimiento a la gestión	100
Control	Control en la gestión del riesgo	100
Evaluación	Evaluación de la gestión y auditoría interna	100

Tabla 14. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Evaluación de Resultados.

Revisadas las acciones implementadas desde el Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, se evidencia la implementación de las acciones pertinentes en materia de seguimiento, control y evaluación de la gestión; adelantadas todas desde el proceso de Evaluación y Control. Por tanto, el Centro de Formación obtiene la máxima calificación en las categorías revisadas conforme las directrices recomendadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

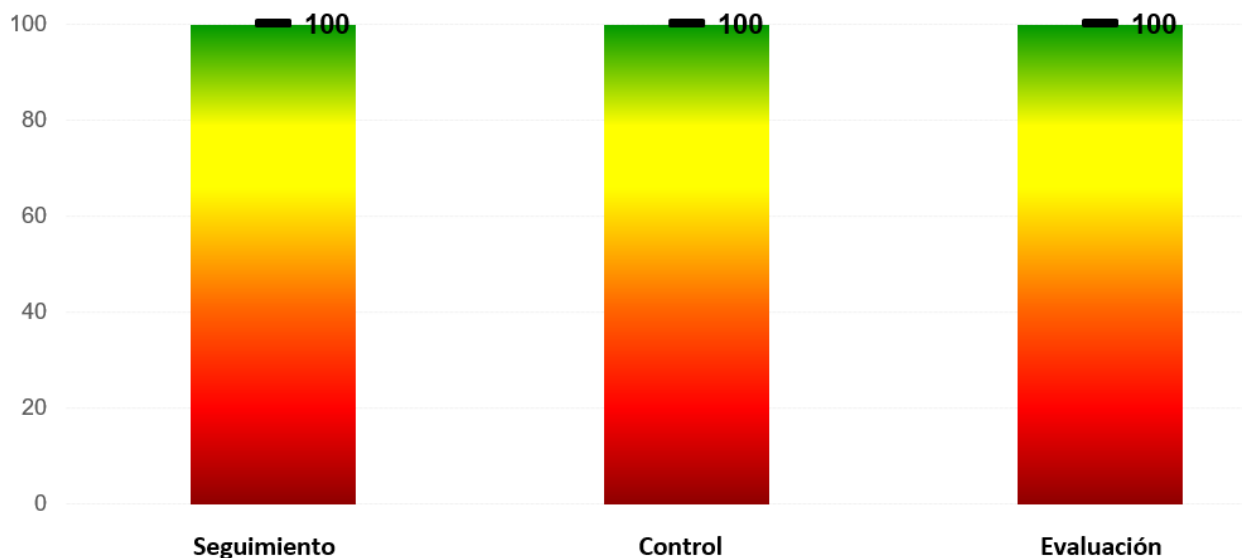


Gráfico 7. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Evaluación de los Resultados. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.

En el Anexo D. Matriz Autodiagnóstico Evaluación para Resultados, se encuentra el detalle sobre la revisión de las acciones implementadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, dando cumplimiento a los requisitos de la dimensión Evaluación de Resultados que, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, propone dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG. Efectuada la revisión, se evidencia con los soportes presentados desde el Sistema Institucional de Evaluación y Autogestión, la realización de actividades pertinentes, ajustadas a los requerimientos institucionales y legales vigentes.

7.6. Autodiagnóstico de la dimensión Información y Comunicación.

Jorge, F. F. M. (2007) afirma que, la comunicación es un proceso esencial de toda actividad humana, es la expresión más compleja de las relaciones humanas, porque en ella se produce un intercambio de ideas, actividades, actitudes, representaciones, sentimientos, y vivencias entre los hombres. Por tanto, en el contexto organizacional, la comunicación se convierte en un factor determinante para el alcance de los objetivos institucionales que, amerita atención desde la alta dirección, pues se redimensiona constantemente en todos los niveles.

En función de la importancia que, toma la comunicación en las entidades públicas, los requisitos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, se proponen a las entidades públicas a partir de lo contenido en la Ley General de Archivo y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. Esto, en búsqueda de una dinámica que, permita el flujo interno y externo de información, mediante los canales suficientes.

Estructurada de esta manera, la dimensión demanda realizar en primera instancia, los componentes relacionados con la gestión documental, y posteriormente, sobre el cumplimiento de la entidad en materia de Transparencia y Acceso a la Información. En los Anexos E y F, respectivamente se registra la información referente a la revisión de las acciones establecidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, para responder en este sentido. La Tabla 16, presenta las categorías evaluadas en esta dimensión en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, SENA.

Componente	Categoría	Calificación
Gestión documental	Estratégico	100
	Documental	100
	Tecnológico	100
	Cultural	100

Tabla 15. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Información y Comunicación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, evidencia que, cuenta con un proceso de gestión documental sólido y dinámico, actualizado conforme los requisitos técnicos, legales y normativos, garantizando la integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación de los documentos generados durante la gestión de los procesos, así, como el fácil acceso a estos por parte de los usuarios internos. Respeto a la seguridad de la información, la entidad, establecer, implementa y mantiene un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, soportado en la ISO 27001:2013, definiendo una política propia aplicada en los aplicativos utilizados para el objeto social. El Gráfico 8, muestra los niveles de cumplimiento por parte del SENA en las categorías revisadas.

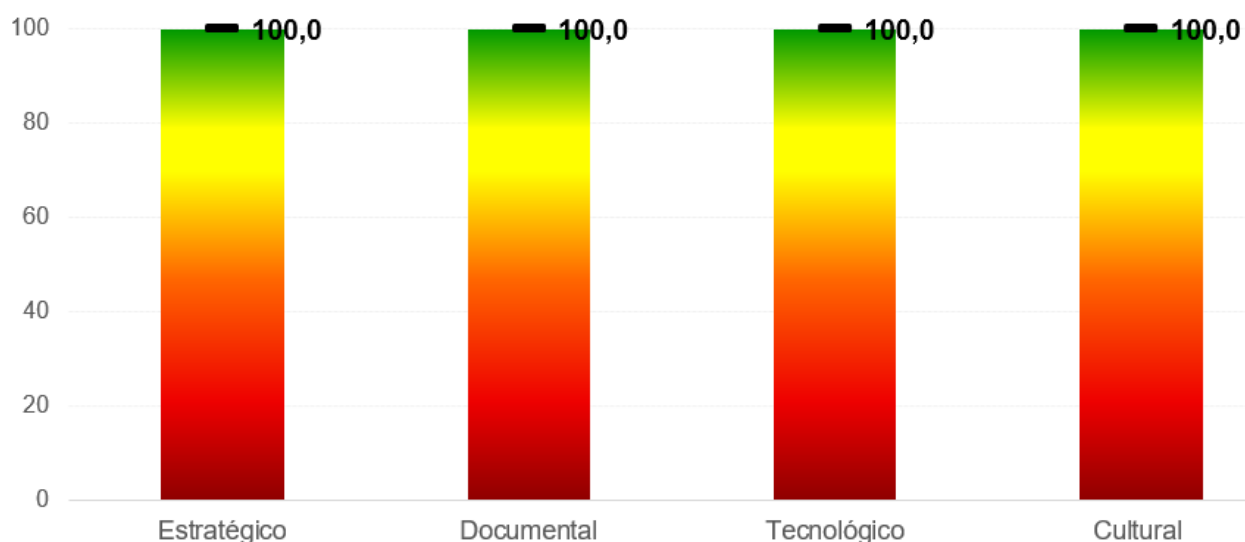


Gráfico 8. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Información y Comunicación. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.

Los resultados obtenidos al revisar y analizar esta dimensión, demuestran que, una de las fortalezas más notorias de la estructura organizacional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se relaciona con la gestión documental y de seguridad de la información; lo cual, es apropiado en todos los niveles de la entidad. En el Anexo E. Autodiagnóstico Gestión Documental, se detalla la evaluación de cada actividad en función de las categorías de la dimensión.

7.7. Autodiagnóstico de la dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, establece la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, como un eje de soporte transversal a las demás dimensiones que, conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, fortaleciendo

y generando nuevo conocimiento en procura de satisfacer las necesidades identificadas en el contexto con calidad.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ha consolidado una cultura que, se fundamenta en la gestión del conocimiento y la innovación en todos los procesos de gestión, estableciendo, implementando y manteniendo, una serie de herramientas para dinamizar constantemente el funcionamiento de la entidad. Muestra de esto, es el Sistema PREVIOS¹⁵, mediante cual, la entidad realiza estudios de perspectiva territorial, sectorial, tecnológica, ocupacional, y vigilancia e inteligencia organizacional; proyectando de esta manera su desarrollo en el mediano y largo plazo, aportando a las directivas y líderes de proceso, datos e información consistente para la efectiva toma de decisiones.

SENNOVA¹⁶, es otro componente que, contribuye a la innovación tecnológica mediante procesos de investigación aplicada en las diversas áreas del conocimiento, aportando a la producción intelectual de aprendices, instructores y funcionarios que, conforman los semilleros y grupos de investigación; facilitando la participación en eventos internos y externos, como ponencias, simposios, conferencias, y otros eventos de investigación e innovación tecnológica.

Tomando como referencia los sistemas anteriormente descritos, se adelanta el análisis y revisión sobre el cumplimiento de los requisitos de la dimensión de Gestión del Conocimiento y

¹⁵ PREVIOS es el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional del SENA que tiene como finalidad dotar a la entidad de un conjunto de procesos estructurados que le permiten mejorar sustancialmente su capacidad de anticipación y acierto en la toma de decisiones estratégicas, es decir aquellas que implican altos costos, altos impactos y efectos irreversibles. Fuente: <https://www.senaprevios.com/que-es-previos/>

¹⁶ SENNOVA tiene el propósito de fortalecer los estándares de calidad y pertinencia, en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de la formación profesional impartida en la Entidad. Fuente: <http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/tecnologia-innovacion.aspx>

la Innovación, establecidos por Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, resumiéndose el ejercicio en la Tabla 16.

Componente	Categoría	Calificación
Planeación	Identificación del conocimiento más relevante para la organización.	100
	Ideación	100
Generación y producción	Experimentación	100
	Innovación	100
	Investigación	100
	Evaluación	100
Herramientas de uso y apropiación	Clasificación y mapa de conocimiento	100
	Priorización	100
	Diagnóstico general	100
Analítica institucional	Planeación	100
	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	100
Cultura de compartir y difundir	Establecimiento de acciones fundamentales	100
	Consolidación de la cultura de compartir y difundir	100

Tabla 16. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación.

En el Anexo F. Autodiagnóstico Gestión del Conocimiento y la Innovación, se detallan los criterios revisados y analizados en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, SENA, cuyos resultados igualmente se ilustran en el Gráfico 9.

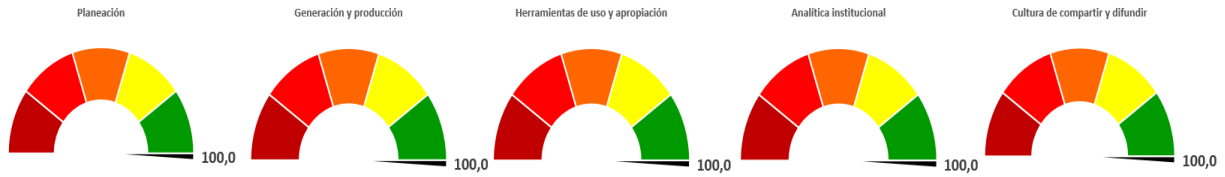


Gráfico 9. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, por ser una entidad de conocimiento cumple con todos los requisitos definidos en esta dimensión que, por sus características es la base estructural y transversal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, propuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

Según Carballo (2006), las empresas innovadoras normalmente aportan cualidades o claves significativas, pero ninguna empresa es perfecta, todas tienen asignaturas pendientes, áreas de mejora estratégica que pueden introducir para posicionarse mejor y adelantarse al cliente, al mercado y la competencia. Por tanto, con base en lo evidenciado, es posible decir que, esa incansable tarea de la apropiación del conocimiento y la innovación en los procesos de gestión, hace parte de la cultura organizacional de la entidad, como se ha mencionado antes, por su propia naturaleza.

7.8. Autodiagnóstico de la dimensión Control Interno.

Granda, Escobar, Rubén Darío (2011), consideran que, muy ligado al control está el mejoramiento continuo de las organizaciones, valorado como una estrategia para la supervivencia, con un nuevo conjunto de valores y principios que, mejoran la calidad de las relaciones humanas, y la productividad; agrupando a todo el personal de la organización para

ponerlo a trabajar y pensar en cómo mejorar la calidad, las relaciones humanas, el servicio, la productividad y la competitividad.

Lo antes descrito, representa la filosofía de base del Control Interno en todos los aspectos de la estructura organizacional de las entidades públicas colombianas, lo cual, se refleja detalladamente en el amplio marco legal que rige la materia, mencionado desde la Ley 87 de 1993 hasta el Decreto 1083 de 2015. En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, ha definido los criterios para el autodiagnóstico del Modelo Estándar de Control Interno: ambiente de control, gestión de los riesgos institucionales, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo o supervisión continua que, han sido revisados y analizados en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, SENA, haciendo uso del instrumento suministrado por Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, diagnosticando el estado de esta dimensión.

Aplicado el instrumento, se evidencia una gestión eficiente por parte de la entidad. Las categorías evaluadas se resumen en la Tabla 17, atendiendo a los requisitos específicos de la misma, detallados en el Anexo G. Matriz Autodiagnóstico de la Dimensión Control Interno, con relación al diseño del sistema, las responsabilidades de la alta dirección, del comité institucional de control interno, los gerentes públicos, los servidores públicos y los responsables del control interno.

Componente	Categoría	Calificación
Modelo Estándar de Control Interno	Diseño adecuado y efectivo del componente Ambiente de Control	100
	Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (línea estratégica)	100
	Responsabilidades gerentes públicos y líderes de proceso (primera Línea de defensa)	100
	Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa)	100
	Responsabilidades del área de control interno (tercera línea de defensa)	100

Tabla 17. Calificación de las categorías de los componentes de la dimensión Control Interno.

Efectuada la revisión y análisis a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, en el Centro de Tecnologías Agroindustriales de la Regional Valle, SENA, se constata que, el SENA cuenta con una sólida estructura de Control Interno, establecida en orden jerárquico desde la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación. Su solidez se basa en la respuesta metódica que, se brinda a los requisitos más relevantes del marco legal vigente, y en los recursos destinados para posibilitar un ejercicio eficiente, orientado al fomento de la prevención y el acompañamiento, en procura de una gestión transparente y de calidad. El Gráfico 10, ilustra los resultados obtenidos.

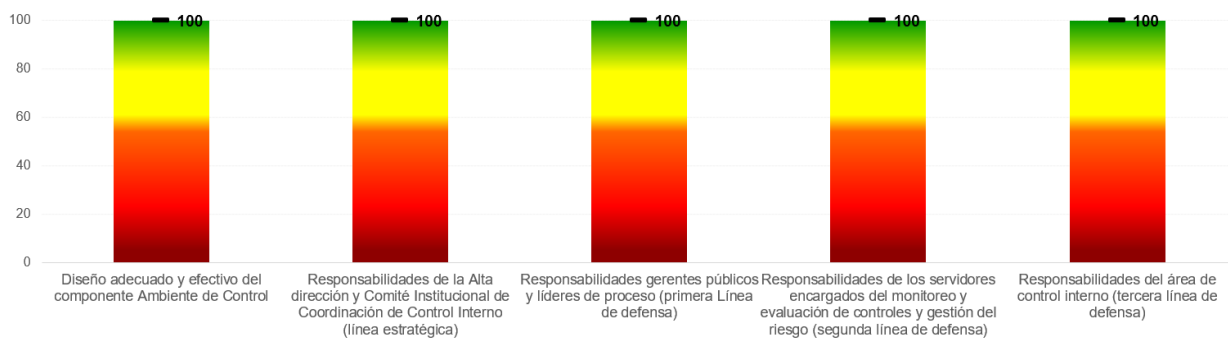


Gráfico 10. Calificación sobre el autodiagnóstico de los componentes de la dimensión Control Interno. Fuente: herramienta autodiagnóstico Evaluación de los Resultados, DAFP.

8. Conclusiones

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, establecido por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública, DAFP, mediante el Decreto 1499 de 2017 que, modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, constituye una herramienta para el mejoramiento en la prestación de los servicios del estado, consolidando los principios de la función administrativa, los mecanismos de gestión, y el control interno de la misma

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, brinda alternativas a los Gerentes Públicos para el logro de las metas en términos de calidad de la gestión; facilitando la identificación de las necesidades en los grupos de valor ubicados en el contexto interno de la entidad, y la satisfacción de las mismas de manera pertinente.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, articula los Sistemas de Gestión y Control Interno del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con fundamento en el marco legal y normativo vigentes de la entidad, minimizando tiempos, flexibilizando procesos, y conduciendo a una toma de decisiones basadas en las evidencias, procurando siempre, por la mejora continua en todos los niveles de la estructura organizacional.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ha evolucionado a la par con las propuestas y actualizaciones existentes desde la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991, como son los principios de la función administrativa, pasando por la creación del Sistema de Control Interno, el Sistema de Desarrollo Administrativo, el Sistema de Gestión de la Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno, MECI, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión;

realizando inversiones importantes que, se traducen el cumplimiento eficiente de los requisitos definidos actualmente en los marcos legal y normativo.

El Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol, SIGA, del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, responde en su totalidad a los componentes, categorías y criterios, establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG; posibilitando la prestación de servicios de calidad en función de las necesidades de las empresas y los ciudadanos.

Como ejercicio académico, la realización de este trabajo de grado, aporta elementos importantes para el desarrollo de competencias relacionadas con el diagnóstico, planeación, documentación, implementación y mantenimiento de un Sistema Integrado de Gestión sobre el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG; dado que, se reconocen los componentes, categorías y criterios de cada una las dimensiones operativas propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, para el mejoramiento en la prestación de los servicios.

9. Referencias bibliográficas

Buonacore, D. (1980). *Diccionario de Bibliotecología*. (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Marymar.

Ángel, M. J. (2011). *Gestión de procesos (o gestión por procesos)*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Abad, P. J., & Sánchez-Toledo, L. A. (2012). *Aspectos clave de la integración de sistemas de gestión*. Madrid, España: Editorial AENOR. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Pastor, F. A., & Otero, M. M. (2013). *Sistemas integrados de gestión*. España: Universidad de Cadiz. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Luna, A. R. (2018). *Gestión del talento*. España: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Martínez, R. M. (2004). *Medición y gestión del rendimiento: ventajas de los sistemas de indicadores integrados*. España: Editorial Planeta. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Pola, M. Á. (1988). Gestión de la calidad. España: Marcombo Editores. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Cortés, J. M. (2017). Sistemas de gestión de calidad (ISO 9001:2015). España: ICB Editores. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Peña, G. G. (2017). Efectos del sistema de gestión de la calidad en las entidades del sector público. Colombia: Ediciones USTA. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Canales, A. J. M. (2009). Documentos básicos para la modernización y el fortalecimiento de las administraciones públicas en iberoamérica. España: Editorial Club Universitario. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Gullo, J., & Nardulli, J. P. (2015). Gestión organizacional. Argentina: Editorial Maipue. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

González, P. C. A. (2012). Veintiún años de la constitución de 1991: Una mirada periodística. Colombia. Ibagué: Universidad de Ibagué. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Rojas, L. M. D., & Medina, M. L. J. (2011). *Planeación estratégica : Fundamentos y casos*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Jorge, F. F. M. (2007). *Comunicación científica*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Carballo, R. (2006). *Innovación y gestión del conocimiento*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

Granda, E. R. D. (2011). *Manual de control interno: Sectores público, privado y solidario (3a. ed.)*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co>

10. Bibliografía complementaria

La Nación. (2012). Calidad en la Gestión Pública: Grupo Nación S.A.

<https://www.nacion.com/archivo/calidad-en-lagestionpublica/HSN3SUJBUFG4LAVT7M5ELPTSJ4/story/>

Aguilar, V. L. F. (2013). Gobierno y administración pública. México. México, D.F: Fondo de cultura económica.

Gómez, D. D. L. C. (1998). Administración pública contemporánea. México. México, D.F: McGraw Hill.

Pola, M. Á. (1988). Gestión de la calidad. Barcelona. España: Marcombo Editores.

11. Referencias electrónicas

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2019). Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol. Bogotá, Colombia.: SENA. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/sig.aspx>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá, Colombia.: DAFP. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>